

IPMB
Instituto de
Previdência



BELÉM
PREFEITURA
TAMO JUNTO POR BELÉM

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO – IPMB

2021 - 2025

APRESENTAÇÃO

Caros Servidores, Segurados, Parceiros e Cidadãos,

Belém passa por um resgate da sua memória e da dignidade do seu povo. Dentro desse processo de resgate, encontra-se o IPMB, que hoje, tem uma gestão de novas ideias e todas voltadas para a valorização dos segurados e do patrimônio público.

Para isso, é necessário desenvolvermos estratégias eficientes e eficazes para alcançarmos a efetividade do planejado. Porém, esse projeto não é de uma pessoa e sim coletivo, necessitando do envolvimento, dedicação e comprometimento com o projeto de resgate do orgulho da nossa cidade e da Administração Municipal.

Assim, apresentamos o Planejamento Estratégico para os anos de 2021-2024 do IPMB, elaborado com a participação dos servidores e coordenado pela Diretoria deste Órgão.

Norteados pela Missão do Instituto, seguindo os valores que conduzem esta administração, bem como, a Visão de Futuro de ser uma referência em excelência de gestão previdenciária, são as principais diretrizes para o sucesso dessa jornada.

Uma gestão do povo e para o povo, é o que almejamos!

A Direção do IPMB

PREVIDÊNCIA MUNICIPAL

- A Previdência Municipal teve início com o Montepio dos Servidores Públicos do Município de Belém, criado pela Lei 5.643/1964 de 14 de agosto de 1964. Através da Lei nº 6.774/1969 de 31 de dezembro de 1969, ocorreu a Reforma Administrativa do Montepio, passando à denominação de Instituto de Previdência do Município de Belém – IPMB.
- Em 1998, com o advento da Emenda Constitucional nº 20 - primeira Reforma da Previdência após a Constituição Federal/1988, o antigo IPMB passou a Instituto de Previdência e Assistência do Município de Belém – IPAMB, através da Lei nº 7.984, de 30 de dezembro de 1999. Em 30 de novembro de 2005 foi editada a Lei n.º 8466/2005 reestruturando o IPAMB, alterando regras de aposentadoria e pensão para adequação à Emenda Constitucional nº 41/2003.
- Em 2017, através da Lei Municipal nº 9.286, de 26 de junho de 2017, foi criado o Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Belém (IPMB), efetivamente aplicada em janeiro de 2018. Através da Lei Municipal n.º 9.448/2019 foram alteradas as regras na concessão do benefício de Pensão Previdenciária.

SOBRE O IPMB

- O IPMB é a entidade gestora do Regime Próprio de Previdência (RPPS) dos servidores municipais de Belém – PA. É integrante da Administração Indireta Municipal, responsável pelo gerenciamento das contribuições previdenciárias dos servidores municipais efetivos, do Ente Federativo (patronal), dos inativos e pensionistas, garantindo o pagamento dos benefícios de aposentadoria e pensão com a gestão de tais recursos.

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

- O planejamento estratégico na Administração Pública é uma oportunidade que as organizações estabeleçam e reforcem os seus propósitos e valores aos seus servidores e à sociedade , bem como, estabeleça metas e estratégias organizacionais para se adaptar e evoluir frente as mudanças externas e internas que afetem a organização.
- Ademais, possibilita a projeção de resultados factíveis, melhorando o processo de tomada de decisões, além de facilitar o acesso a informação e fortalecer o processo de eficiência, eficácia e a efetividade dos serviços oferecidos pelo Órgão Público

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

- Nesse sentido, o Planejamento Estratégico do IPMB utiliza como diretrizes estratégicas, os macro-objetivos da Prefeitura de Belém constantes no PPA 2022-2025.
- Assim, dada a finalidade do IPMB e buscando a implantação de uma Gestão Democrática, Participativa e Humanizada, têm-se como diretrizes a serem seguidas: a) **Valorização do serviço e dos servidores públicos;** b) **a Formação e Humanização com e para servidoras e servidores** e c) **a Humanização do atendimento aos servidores e cidadãos**

NOSSA MISSÃO, VISÃO DE FUTURO E VALORES

○ NOSSA MISSÃO

Gerir o Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores Municipais de Belém, de forma responsável, célere, equilibrada e transparente, com a garantia dos direitos dos servidores e seus dependentes, bem como sua valorização.

○ VISÃO DE FUTURO

Ser uma Instituição de referência pela excelência na gestão previdenciária, certificada, com equilíbrio atuarial e financeiro, e celeridade na concessão dos benefícios.

○ NOSSOS VALORES

Ética; Valorização do Servidor; Transparência; Eficiência; Modernização; Celeridade; Humanização; Responsabilidade social; Respeito às normas e; Cooperação;

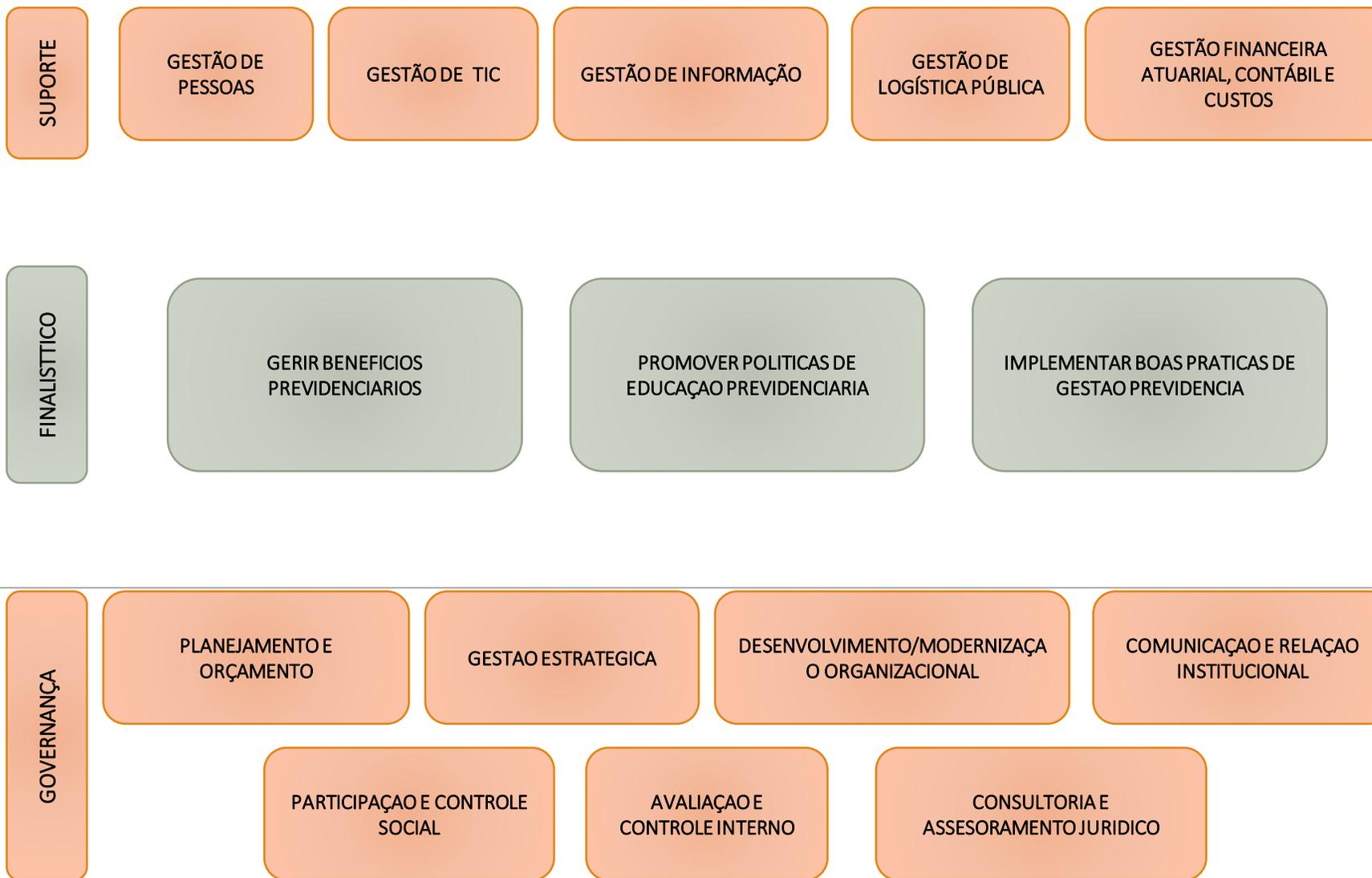
CADEIA DE VALOR INSTITUCIONAL

- A cadeia de valor é uma forma de representar uma determinada organização por meio de seus processos, além de auxiliar o entendimento do modelo de negócio organizacional, da sua rede de fornecedores e dos principais públicos que a organização atende.
- Assim, por meio, de uma representação gráfica de principais macroprocessos, é possível buscar uma lógica para estruturar e comunicar internamente (e externamente) o que e como pretende agregar valor para seus beneficiários.
- Portanto, a cadeia de valor, pode ser entendida como um conjunto de processos executados de forma ordenada, em uma ou mais unidades, para o cumprimento de objetivos e metas da organização.
- Visando alcançar os resultados planejados pela gestão do Instituto, mapeou-se os seguintes macro e microprocessos do IPMB, estabelecendo-se a seguinte representação gráfica da cadeia de valor desta Autarquia.

CADEIA DE VALOR INSTITUCIONAL

MISSÃO

Gerir o Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores Municipais de Belém, de forma responsável, célere, equilibrada e transparente, com a garantia dos direitos dos servidores e seus dependentes, bem como sua valorização.



VISÃO DO FUTURO

Ser uma Instituição de referência pela excelência na gestão previdenciária, certificada, com equilíbrio atuarial e financeiro, e celeridade na concessão dos benefícios.

MACROPROCESSOS FINALÍSTICOS

GERIR BENEFÍCIOS
PREVIDENCIARIOS

PROMOVER POLITICAS DE
EDUCAÇÃO
PREVIDENCIÁRIA

IMPLEMENTAR BOAS
PRATICAS DE GESTÃO DE
PREVIDÊNCIA

MACROPROCESSOS E MICROPROCESSOS DE GOVERNANÇA

<u>PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO</u>	<u>GESTÃO ESTRATEGICA</u>	<u>DESENVOLVIMENTO E MODERNIZAÇÃO ORGANIZACIONAL</u>	<u>PARTICIPAÇÃO E CONTROLE SOCIAL</u>	<u>AValiação e controle (CONTROLE INTERNO)</u>
<ul style="list-style-type: none">• Implementação e adequação ao PPA• Gestão de orçamento	<ul style="list-style-type: none">• Planejamento estratégico de gestão do portfolio de serviços• Gestão do portfolio de projetos e processos• Mapeamento e avaliação das estratégias• Prestação de contas	<ul style="list-style-type: none">• Modelagem jurídico institucional• Modelagem de estruturas hierárquicas, cargos e funções• Gestão de estruturas de governança• Gestão do desempenho de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Gestão do atendimento dos usuários de serviço publico• Gestão transparência ativa• Acesso a informação• Gestão de dados abertos	<ul style="list-style-type: none">• Gestão de auditorias e fiscalizações• Gestão da integralidade e da ética publica
<u>COMUNICAÇÃO E RELAÇÕES INSTITUCIONAIS</u>				<u>CONSULTORIA E ASSESSORAMENTO JURIDICO</u>
<ul style="list-style-type: none">• Gestão da comunicação institucional• Gestão da comunicação interna• Gestão da rede e relações institucionais				<ul style="list-style-type: none">• Analise jurídica de nomes, atos e contratos administrativos• Solução de litígios administrativos

MACROPROCESSOS E MICROPROCESSOS DE SUPORTE

<u>GESTÃO DE PESSOAS</u>	<u>GESTÃO DE TIC</u>	<u>GESTÃO DE INFORMAÇÃO</u>	<u>GESTÃO DE LOGÍSTICA PÚBLICA</u>	<u>GESTÃO FINANCEIRA ATUARIAL, CONTÁBIL E DE CUSTOS</u>
<ul style="list-style-type: none">• Planejar a necessidade de pessoal• Gerenciar recrutamento e seleção de pessoas• Gerenciar o desempenho de pessoas• Desenvolver pessoas• Promover a qualidade de vida e saúde no trabalho• Administrar o sistema de informações de pessoas	<ul style="list-style-type: none">• Governança de TIC• Contratação de bens e serviços do TIC• Desenvolvimento de sistema de informação e automatização de processos• Gestão de infraestrutura e redes do TIC• Suporte e atendimento ao usuário	<ul style="list-style-type: none">• Gestão documental• Gestão de dados• Gestão de conhecimento• Gestão de segurança da informação e comunicações	<ul style="list-style-type: none">• Planejamento das contratações• Aquisição de bens e serviços• Gestão de serviços internos• Gestão de materiais• Gestão de patrimônios e bens	<ul style="list-style-type: none">• Programação financeira• Gestão financeira, arrecadação e investimento• Gestão contábil• Gestão de custos• Prestação de contas• Gestão atuarial

DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

- Identificada a cadeia de valor, definindo-se os principais macroprocessos do IPMB, passou-se a realizar o diagnóstico situacional da organização. Para isso, foi utilizado a técnica metodológica de análise, a ferramenta SWOT.
- A análise SWOT (forças, fraquezas, ameaças e oportunidades) é usada para identificar, priorizar e relacionar fatores internos e externos que impactam a estratégia da organização. Relações fortes entre forças e oportunidades sugerem a adoção de estratégias agressivas, enquanto relações fortes entre fraquezas e ameaças são alertas para o uso de estratégias defensivas.

DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

PONTOS FORTES

- Modernização do sistema de gestão previdenciária próprio;
- Projetos de Educação Previdenciária;
- Sede administrativa própria
- Relação aberta e de fácil acesso aos cargos de Direção e à Presidência do Órgão;
- Atendimento humanizado aos segurados;
- Execução do Programa de Boas Práticas de Gestão Previdenciária nos Regimes Próprios de Previdência – Pró-Gestão/RPPS;
- Participação na governança corporativa com a participação das representações dos agentes interessados;
- Implantação da pensão digital;
- Realização do Censo Previdenciário multifinalitário;
- Baixo uso de papel na Instituição;
- Informatização dos processos administrativos;

DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

PONTOS FRACOS

- Necessidade de adequações na infraestrutura predial;
- Ausência de qualificações periódicas para os servidores e para melhoria do atendimento ao usuário;
- Dependência do Executivo e Legislativo para aprovação de normas;
- Necessidade de ajustes de protocolos dos fluxos de processos administrativos e previdenciários;
- Quadro de servidores reduzidos;
- Ausência de plano de cargos, carreiras e remuneração;
- Limitação da autonomia administrativa por ausência de mandato da DIREX;
- Autonomia financeira e administrativa limitada;
- Diminuição do quadro de servidores do IPMB;
- Defasagem do vencimento-base do quadro de servidores efetivos do IPMB;

DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

OPORTUNIDADES (ambiente externo)

- Capacitação dos servidores que fazem parte dos processos decisórios em liderança e gestão;
- Mandato da DIREX para maior autonomia administrativa;
- Participação em prêmios de boas práticas de previdência melhorando a imagem institucional do IPMB;
- Revisão das legislações previdenciárias municipais;
- Contratação de empresas especializadas em consultorias para as necessidades do IPMB;
- Realização de Concurso Público para preenchimento das vagas em aberto nos quadros do IPMB;
- Consolidação de parcerias para formação, qualificação e valorização dos servidores;
- Melhoria e modernização do software de gestão previdenciária;
- Orçamento próprio para ampliação da sede do IPMB;

DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

AMEAÇAS (ambiente externo)

- Dificuldades de trânsito com o Executivo;
- Morosidade na aprovação das legislações;
- Cenário de instabilidade política e econômica;
- Bloqueio do Certificado de Regularidade Previdenciária;
- Queda da arrecadação municipal e aumento da folha de pagamento de inativos no Fundo Financeiro;
- Ausência de realização de concurso público para preenchimento de vagas em aberto na Prefeitura;
- Contratação de servidores temporários por PSS;
- Aumento do aporte financeiro pelo Tesouro Municipal;

POSICIONAMENTO INSTITUCIONAL

Matriz de Análise Estratégica

Ambiente interno		Ambiente externo							
		Oportunidades				Ameaça			
		O1	O2	O3	On	A1	A2	A3	An
FORÇAS	Força 1	Potencialidade de Atuação Ofensiva capacidade de suas forças "capturarem" oportunidades relacionadas ao ambiente externo.				Capacidade Defensiva poder do conjunto das forças da organização neutralizar ou minimizar ameaças do ambiente externo.			
	Força 2								
	Força 3								
	Força n								
FRAQUEZAS	Fraqueza 1	Debilidade de Ação Ofensiva quando as fraquezas atuais dificultam ou impedem a organização de aproveitar as oportunidades.				Vulnerabilidades quando as fraquezas atuais acentuam os riscos das ameaças impactarem a organização.			
	Fraqueza 2								
	Fraqueza 3								
	Fraqueza n								

11+9=20

11+8=19

10+9=19

10+8=18

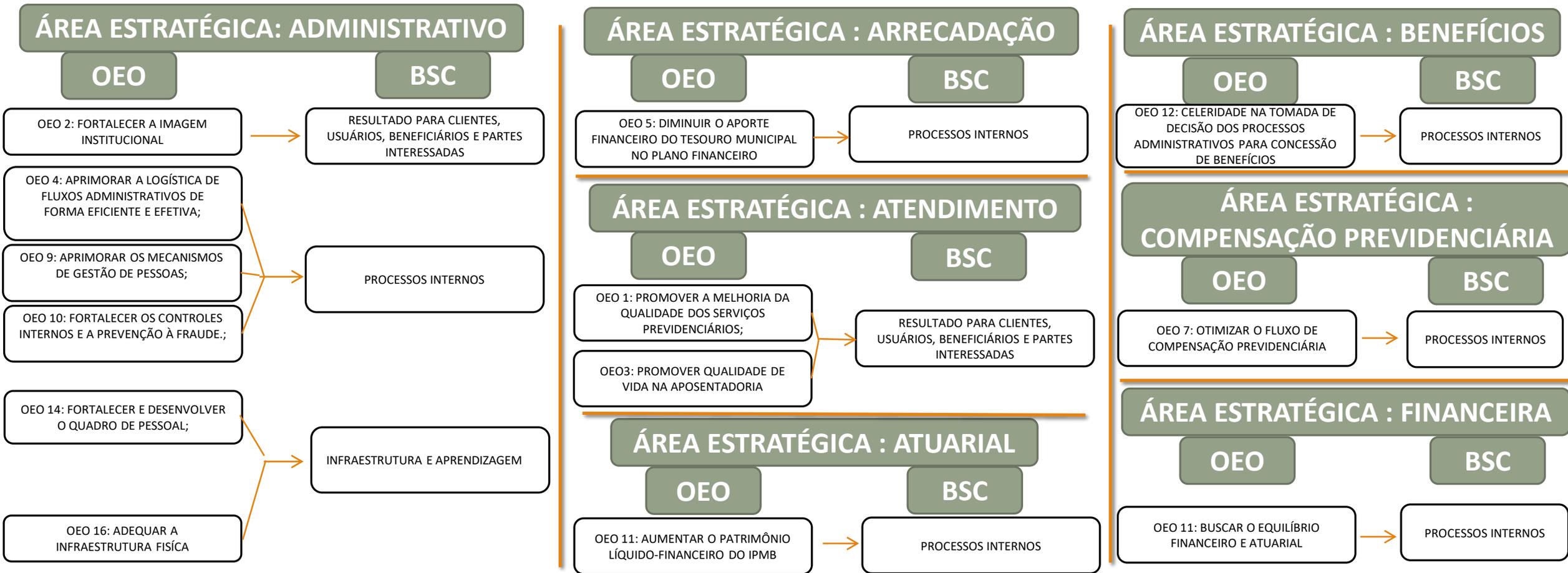
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Os objetivos estratégicos do IPMB foram alinhados aos macro-objetivos definidos pela Prefeitura de Belém presentes no Eixo Estratégico do Plano Plurianual (2022-2025), bem como, com a Missão, Visão de Futuro e Valores da Instituição, além de orientar-se aos processos finalísticos, para melhor ilustrar, os Eixos Estratégicos da PMB (2022-2025) escolhidos são:
 - Valorização do serviço e dos servidores públicos;
 - Formação e Humanização com e para servidoras e servidores;
 - Humanização do atendimento aos servidores e cidadãos;
 - Promoção e fortalecimento das políticas de garantia de direitos e proteção social;
 - Ampliação dos canais de acesso à informações sobre a gestão municipal e de participação social;
- As duas primeiras diretrizes estratégicas estão relacionadas ao processo de valorização do serviço público e dos servidores do IPMB, ofertando um serviço de maior qualidade para o usuário e sociedade, bem como, valorizando e qualificando o servidor do IPMB. A terceira dimensão estratégica, está relacionada com os projetos e ações do Instituto, que visem humanizar, acolher os usuários da previdência, possibilitando o pleno desenvolvimento das esferas biopsicossocial. O quarto e o quinto relacionam-se em assegurar os direitos previdenciários dos segurados, bem como, a transparência e modernização da gestão do Instituto.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- A partir das diretrizes estratégicas de governo e após o diagnóstico situacional do Órgão pela ferramenta SWOT, bem como, as áreas estratégicas do Programa de Certificação Institucional e Modernização da Gestão dos Regimes Próprios de Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, instituído pela Portaria MPS nº 185/2015 foram estabelecidos Objetivos Estratégicos voltados para a Previdência Municipal de Belém, com o fim de projetar a evolução do Instituto e alcançar a Visão de Futuro definida.
- Adotou-se como ferramenta, a técnica Balanced Scorecard (BSC), adaptada ao serviço público nos moldes propostos por Ghelman e Costa (2006), onde há seis perspectivas a serem consideradas na definição dos objetivos: Orçamento/Finanças, visando o equilíbrio atuarial e financeiro do RPPS; Pessoas e Modernização Administrativa que proporcionam o crescimento da organização; Processos internos, definindo prioridades e dinamizando o fluxo e informações; Clientes/Segurado, podendo usufruir um serviço de qualidade e; Sociedade/Cidadão, que mede a efetividade e o impacto das ações do Órgão positivamente na sociedade.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

ÁREA ESTRATÉGICA: INVESTIMENTO

OEO

BSC

OEO 8: GERIR A CARTEIRA DE INVESTIMENTOS, AUMENTANDO A SUA RENTABILIDADE;

PROCESSOS INTERNOS

ÁREA ESTRATÉGICA : JURÍDICA

OEO

BSC

OEO 6: REALIZAR O ACOMPANHAMENTO E ATUAÇÃO ADMINISTRATIVA NOS PROCESSOS DE BENEFÍCIOS E DE CONTRATAÇÃO

PROCESSOS INTERNOS

ÁREA ESTRATÉGICA : TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

OEO

BSC

OEO 13: APRIMORAR A GESTÃO DA INFORMAÇÃO

PROCESSOS INTERNOS

OEO 15: MODERNIZAR A INFRAESTRUTURA TECNOLÓGICA DO IPMB.

INFRAESTRUTURA E APRENDIZAGEM

MAPA ESTRATÉGICO 2021 - 2025

RESULTADO PARA CLIENTES, USUÁRIOS, BENEFICIÁRIOS E PARTES INTERESSADAS

OEO 1: PROMOVER A MELHORIA DA QUALIDADE DOS SERVIÇOS PREVIDENCIÁRIOS

OEO 2: FORTALECER A IMAGEM INSTITUCIONAL

OEO3: PROMOVER QUALIDADE DE VIDA NA APOSENTADORIA

PROCESSOS INTERNOS

OEO 4: APRIMORAR A LOGÍSTICA DE FLUXOS ADMINISTRATIVOS DE FORMA EFICIENTE E EFETIVA

OEO 5: DIMINUIR O APORTE FINANCEIRO DO TESOUREO MUNICIPAL NO PLANO FINANCEIRO

OEO 6 : REALIZAR O ACOMPANHAMENTO E ATUAÇÃO ADMINISTRATIVA NOS PROCESSOS DE BENEFÍCIOS E DE CONTRATAÇÃO

OEO 7: OTIMIZAR O FLUXO DE COMPENSAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

OEO 8: GERIR A CARTEIRA DE INVESTIMENTOS, AUMENTANDO A SUA RENTABILIDADE

OEO 9: APRIMORAR OS MECANISMOS DE GESTÃO DE PESSOAS

OEO 10: FORTALECER OS CONTROLES INTERNOS E A PREVENÇÃO À FRAUDES

OEO 11: AUMENTAR O PATRIMÔNIO LÍQUIDO FINANCEIRO DO IPMB

OEO 12: CELERIDADE NA TOMADA DE DECISÃO DOS PROCESSOS ADMINISTRATIVOS PARA CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS

OEO 13: APRIMORAR A GESTÃO DA INFORMAÇÃO

INFRAESTRUTURA E APRENDIZAGEM

OEO 14: FORTALECER E DESENVOLVER O QUADRO DE PESSOAL

OEO 15: MODERNIZAR A INFRAESTRUTURA TECNOLÓGICA DO IPMB

OEO 16: ADEQUAR A INFRAESTRUTURA FÍSICA

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO - METAS

- Anexo documento word